Обсуждение статьи И. В. Биткиной

«МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В НАУКЕ: ВОПРОСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ»

10 октября 2013 года в РИЭПП прошел Круглый стол, посвященный обсуждению статьи кандидата экономических наук, зав. сектором проблем науки и инноваций в условиях глобализации РИЭПП И.В. Биткиной «Молодые специалисты в науке: вопросы привлечения и закрепления кадров». В обсуждении приняли участие:

Биткина Инна Владимировна – кандидат экономических наук, зав. сектором проблем науки и инноваций в условиях глобализации РИЭПП;

Борисов Всеволод Васильевич – кандидат физико-математических наук, зав. отделом проблем глобализации и международного сотрудничества в сфере науки и инноваций РИЭПП;

Гусев Александр Борисович – кандидат экономических наук, зав. отделом проблем инновационной политики и развития национально-инновационной системы РИЭПП;

Корнилов Алексей Михайлович – научный сотрудник сектора проблем развития инновационной политики и национально-инновационной системы РИЭПП;

Красюкова Наталья Львовна – кандидат социологических наук, доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики Одинцовского государственного института, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»;

Мешкова Татьяна Анатольевна – кандидат политических наук, помощник ректора, директор информационно-координационного центра по взаимодействию с ОЭСР Института статистических исследований и экономики знаний, доцент кафедры международных экономических организаций и европейской интеграции Национального исследовательского университета «Высшая школы экономики»;

Мокляченко Алина Викторовна – старший научный сотрудник сектора мониторинга и оценки состояния объектов научной и инновационной сферы РИЭПП;

Осадчук Евгений Валентинович – кандидат экономических наук, зав. сектором механизмов и инструментов реализации научно-технологической политики РИЭПП;

Парфёнова Светлана Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент, зав. сектором правовых проблем модернизации сферы науки и инноваций РИЭПП;

Салицкая Елена Александровна – научный сотрудник РИЭПП;

Семёнов Евгений Васильевич – доктор философских наук, профессор, академик НАН Украины, директор РИЭПП.

Семёнов Е. В.: Уважаемые коллеги. У нас сегодня очередной «круглый стол», посвященный обсуждению статьи. Это становится доброй традицией. Сегодня обсуждаем статью Инны Владимировны Биткиной о проблеме воспроизводства кадрового потенциала науки. Эта проблема может быть даже самая важная в нашей науке. Совершенно очевидно, что не только в нашем институте, что просто бросается в глаза, но и вообще в науке, происходит именно сейчас смена поколений. Кто идет в науку? Зачем люди идут в науку? Какими они приходят туда? Как их встречает научная среда? Что из них получится? Произойдет ли воспроизводство научной системы, если произойдет демографическая замена одного поколения другим? Это и будет означать, что наука сохранилась? Или для того, чтобы наука сохранилась должно произойти что-то большее, а не просто замена одной возрастной категории на другую. В статье многое сказано вскользь, но ставятся реальные и важные проблемы. И, на мой взгляд, в большинстве случаев они достаточно остро ставятся. Например, проблема феодализма, автор ее по-другому называет. Система эксплуатации одними группами других. Статья всех проблем не может осветить. И мы, наверное, при обсуждении этой статьи, больше, чем при обсуждении некоторых других, будем неизбежно отходить от текста. Мы не редколлегия, мы не обсуждаем правку статьи. Обсуждается все-таки проблема, группа проблем, которые подняты в статье. Инна Владимировна, как у нас заведено, представит кратко свою статью. Если потребуется, будут заданы вопросы, а потом будем обсуждать.

Биткина И. В.: Добрый день, уважаемые коллеги. Я хочу поблагодарить Вас за то, что прочитали мою статью, и нашли время прийти на ее обсуждение. Поскольку многие положения в моей статье являются дискуссионными, я надеюсь, что обсуждение будет живым и интересным. Особый интерес дискуссия будет представлять благодаря присутствию в этом зале, как молодых, так и более опытных специалистов.

Несколько слов о своей статье и о тех проблемах, которые в ней затронуты. Моя статья посвящена вопросам привлечения и закрепления молодых специалистов в науке. Исследователей в России с годами становится все меньше. Но при этом наблюдается тенденция роста числа организаций, ведущих подготовку аспирантов и докторантов. Возникает вопрос: куда идут эти специалисты или псевдо специалисты. Рост числа подобных организаций еще не говорит о том, что их выпускники будут высококвалифицированными кандидатами и докторами наук. Увеличение числа организаций, ведущих подготовку аспирантов и докторантов, дает возможность поступления в аспирантуру и докторантуру большему числу выпускников ВУЗов, но отрицательно сказывается на качестве такого образования. Поскольку большинство подобных организаций не способно привлекать к обучению аспирантов высококвалифицированных докторов наук мирового уровня, в том числе из-за рубежа. Естественно, что не во всех этих организациях есть Диссертационные советы. А если они дают некачественное образование, то где гарантия, что аспиранты и докторанты смогут защититься в незнакомом для них Диссертационном совете.

Доля кадров со степенями докторов и кандидатов наук в общем количестве исследователей растет. Можно говорить, что часть молодых специалистов идет в науку, высококвалифицированных кадров становится больше, но, а куда же идут остальные выпускники аспирантур и докторантур? Многие уходят в несвязанные с наукой сферы деятельности. В своей статье я также затронула вопрос отъезда молодых специалистов за границу, с целью продолжения ведения научных исследований.

Следующее на чем я бы хотела остановиться, это причины, по которым молодые специалисты не хотят идти в науку. Из всех причин, которые называют сами молодые исследователи, мы выделили следующие, наиболее часто называемые: экономические трудности; низкий уровень материально-технического оснащения лабораторий, особенно отсутствие необходимого научного оборудования (что, играет более важную роль для ученых, нежели финансовые трудности); невозможность поездок на интересующие выставки и конференции для обмена опытом, в связи с отсутствие их финансирования; непрестижность профессии ученого и отсутствие возможностей для карьерного роста. В статье мы разделяем такие понятия, как престиж и привлекательность. Престижность характеризуется уровнем влияния и уважения, которым пользуется профессия, в то время как привлекательность определяется личной заинтересованность (по разным причинам) молодого специалиста профессией ученого.

Нами ставиться вопрос: «Если мы решим все эти проблемы, решим ли мы вопрос кадрового обеспечения научной и научно-образовательной деятельности?». Приходим к выводу, что указанные проблемы скорее описывают нежелание оставаться в науке или поводы уехать за границу для продолжения своей карьеры, а решение о выборе самой профессии основывается на других причинах. Почему молодежь выбирает профессию ученого? И здесь мы выделяем следующие причины: увлеченность наукой, заветное желание участвовать в интересных проектах, делать значимые открытия; пример родителей или близких родственников (возможно, не одного поколения), занятых научной деятельностью; научные руководители, вдохновляющие своих учеников продолжать заниматься исследованиями.

Немного хотелось бы остановиться на аспектах нежелания молодых специалистов идти в науку, которые в статье представлены наиболее полно. Во-первых, это наличие инбридинга в научных и научно-образовательных организациях, из-за чего число вакансий ограничено, а новые знания, навыки и мнения относительно организации научно-исследовательской работы, не приветствуются, поскольку они могут поставить под угрозу статус-кво в институте. При этом мы не говорим об отказе от возрастных специалистов, поскольку без их огромного опыта обойтись нельзя. Ведь даже креативные идеи молодых специалистов могут быть только тогда удачно реализованы, когда они будут опираться на опыт. Необходима системная передача этого опыта молодым специалистам. Опытных и высококвалифицированных сотрудников следует переводить на наставнические должности с сохранением высокого

уровня заработной платы. Подобная система позволит решить вопрос продвижения по карьерной лестнице молодых специалистов, и в то же время давать возможность старшему поколению продолжать активно заниматься интересующим их делом, в котором они являются признанными специалистами.

Следующий момент, на котором я бы хотела остановиться, это системный процесс отбора и продвижения талантливой молодежи. Мы считает, что это необходимо делать как минимум со школьного возраста, когда еще только формируется представление о науке (нынешний молодежи трудно даже определить, кто такой ученый и чем он занимается). При этом в отборе должны участвовать не только отличники и хорошисты, поскольку хорошие оценки могут говорить об усидчивости учеников, но у них может отсутствовать критичное мышление, так необходимое будущему ученому. В то же время школьная программа для троечника может быть скучной и неинтересной, но это не значит, что он не может генерировать идеи в интересующей его области науки. Для выявления талантливых учеников необходимо организовывать олимпиады, развивающие нестандартное мышление.

Необходимо создание методологии по выявлению успешных людей в сфере НИОКР, а также создание базы данных молодых исследователей в научно-технологической сфере. Сейчас есть такие программы, которые носят несистемный характер. Так, например, общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи» при поддержке Министерства образования и науки РФ с 1999 года реализует программу «Российские интеллектуальные ресурсы», которая охватывает 17 регионов России.

В качестве резюме хотелось бы отметить следующее: есть проблемы, сказывающиеся на закреплении молодых специалистов в науке или их возвращении в сферу исследований и разработок, а есть причины, по которым молодежь в принципе выбирает профессию ученого. При этом решение последнего вопроса меньше поддается управлению со стороны государства и требует более значительных временных затрат.

Спасибо большое. Надеюсь услышать Ваши вопросы.

Семёнов Е. В.: Если есть уточняющие вопросы, задавайте.

Корнилов А. М.: Определенный блок статьи составляет гендерная тематика. Там в частности звучит тезис о диспропорции полов, которую надо исправлять.

Биткина И. В.: О необходимости исправления диспропорции полов в моей статье не звучит.

Корнилов А. М.: Там мягко, например, в Европе много делается с целью достижения гендерного равенства. Европейский опыт подается как ориентир. Раз в Европе все хорошо, значит и нам надо действовать так же.

Биткина И. В.: В Европе не все хорошо.

Корнилов А. М.: Прямо говориться, что среди женщин много потенциальных специалистов, которые пропадают. Это подтверждается какими-то исследованиями? Что большое количество исследователей

женщины, и их дискриминируют по половому признаку, и они, поэтому не идут в ученые. Если это политика и так должно быть, то тут наука заканчивается. Если так должно быть, то это не наука. Это на что-то опирается? На какие-то исследования?

Биткина И. В.: В статье делается ссылка на европейские исследования по данному вопросу, опубликованные европейской комиссией. Больший акцент делается на меры, принимаемые в Европе, и направленные на поощрение гендерного равенства в профессии исследователя. В Европе принимаются значительные меры в данном направлении. Так, например, создаются специальные государственные органы по поддержке женщин в науке. Я не считаю, что этот опыт нужно перенимать. Если учреждается конкурс «лучшая женщина-ученый», это значит, что женщина просто в конкурсе лучших ученых выиграть априори не может. Это уже изначально дискриминация. Но не замечать наличие «стеклянного потолка» карьерного роста тоже невозможно. Если мы говорим о низкооплачиваемых должностях в научной и научно-образовательной сфере, то там превалируют женщины, но топовых позиций в этих сферах, как правило, они не занимают.

Спасибо.

Семёнов Е. В.: Кто хотел бы задать вопрос?

Гусев А. Б.: А какая наука имеется в виду? Наука, я так понял в целом? Она очень разная. Есть академическая, отраслевая, ВУЗовская. Здесь какой акцент?

Биткина И. В.: В статье есть крен в сторону вузовской науки, хотя идея была рассмотреть науку в целом.

Семёнов Е. В.: Западная «академическая» это и есть университетская.

Борисов В. В.: Терминология не совпадает.

Семёнов Е. В.: Да не совпадает. Различили ли Вы это? Пожалуйста, кто еще хотел спросить? Обсуждаем.

Борисов В. В.: Существует такое выражение: «если бы молодость знала, если бы старость могла». Но его можно преобразовать в более оптимистический вид: молодость все-таки может, а старость все-таки знает. Из этого, как мне представляется, следует, что традиционная позиция, согласно которой молодежной политикой должны заниматься только молодые, не на все сто процентов верна. Мне, например, после 20 лет работы в академическом институте, не говоря уже об университете, о работе в Моссовете, в Соросовской программе – все это, вместе взятое, позволяет видеть многие вещи, которые просто так из литературы не возьмешь.

Посмотрим, например, на приведенные в статье графики, в которых представлена статистика по аспирантам, докторантам, с защитой, без защиты и т. д. Я опять сошлюсь на известное изречение о трех видах лжи: ложь, наглая ложь и статистика. Конечно, это суждение слишком резкое. Люди, которые занимаются статистикой, вовсе не пытаются кого-то обязательно пытаются ввести в заблуждение. Но, тем не менее, основание для суждения о том, что со статистикой не все в порядке, все-таки имеется и заключается в том, что в статистике многие важные вещи оказы-

ваются скрыты. В графиках, которые приводит Инна Владимировна, никак не отражено качество подготовки аспирантов. Я уже не говорю про докторантов. Но, как выясняется, качество аспирантских работ и требования к аспирантам, даже на уровне приема в аспирантуру, за последние годы сильно упали. И это вполне ожидаемо. Никак нельзя думать, что то, в какое положение попала наука с начала экономических реформ 1990-х годов, обойдется без последствий. И мы сейчас пожинаем тот урожай, который был тогда посеян. По отношению к качеству аспирантских работ рамка требований сильно опустилась. Уже в Университете говорят, что на первом курсе надо повторять школьное образование. Школьники приходят без того уровня знаний, который раньше позволял студентам усваивать программу первого курса. Понизилась планка, стало больше аспирантов. Сейчас развернулась компания по разоблачению диссертаций, которые и в самом деле заимствованы. Вот смотрите: слева, что написал соискатель, а справа первоисточник, который принадлежит другому человеку. Но этот первоисточник, тоже гроша ломанного не стоит. Там никакой науки нет. Но зато сам написал. Статистика не говорит о том, что качество упало. А это сказывается на подготовке молодежи. Кто нас готовил? Нас готовили великолепные ученые, а когда на их месте оказываются совсем другие люди… Ведь идет смена поколений, слабые аспиранты становятся слабыми докторами, потом слабыми начальниками и уже им предстоит пестовать молодежь.

В самой по себе статистике вроде все хорошо, но радоваться особенно нечему. Можно, конечно спросить: а что, раньше не было плохих диссертаций? Конечно, были. Даже академик Рем Викторович Петров защитил диссертацию по живому веществу Лепешинской – полный вздор. Были слабые диссертации, но все-таки это были исключения. В биологии не совсем так, т. к. в августе 1948 года произошел разгром отечественной биологической науки. Но даже и в биологии постепенно все выровнялось. А в других дисциплинах такого разгрома, к счастью, даже и не было.

Я написал в отзыве Инне Владимировне ряд замечаний – не знаю, согласится она с ними или нет, но это для личного пользования, я не буду их разглашать.

На счет того, что в школе отличники и те, кто на четверки учатся, отличаются только усидчивостью. Когда я учился в школе, то видел, что мне все дается лучше, чем другим. Но когда я поступил на физический факультет, то увидел, что там все не менее способные – и не потому, что усидчивые, а просто потому, что им это легче дается. Кому то нужно полчаса для усвоения материала, а кому-то и пяти минут хватает. Да, есть отличники, которые особыми способностями не обладают, но ровно распределяют свое время между разными предметами. У них нет никакого влечения, и едва ли из них получится что-то особо хорошее. Так, средний специалист. Но у наиболее способных, как правило, все оценки хорошие, потому, что легко дается. Софья Ковалевская умудрилась математику выучить по наклеенным на стенку обоям, настолько велики были ее способности. Я тоже когда-то думал, что я не хуже других во всех от-

ношениях, но когда прочел биографию Эвариста Галуа, понял, куда мне до него. Не в усидчивости дело.

К олимпиадам допускают всех, в том числе и троечников. Но если человек физикой увлечен – да он может иметь плохую оценку по литературе, но по физике он кол не получит, если хорошо ее знает. А олимпиады, так или иначе, нужны для того, чтобы в конечном итоге определить победителя.

Это все примеры того, что на поверхности одно, а если посмотреть глубже, то оказывается, что тут много проблем. Хотя с другой стороны, всему, что написано, я дал позитивную оценку. Там особенно не к чему придраться. Так пишут сейчас те же кандидаты, те же доктора, которые находятся в такой же позиции, что пишут вещи, в которых не совсем разбираются.

Уровень требований при отборе одаренных школьников должен быть высоким. Поэтому надо не привлекать, не заманивать, а раскрывать перед школьниками красоту науки. И уровень требований к тем, кто потянется в науку, наоборот, должен быть самый строгий. Ни один ученый не пришел к своим открытиям без преодоления сильного сопротивления.

Вот примерно такие замечания. И то, что сказал Евгений Васильевич в своем вступлении, пожалуй, еще важнее. Даже у нас в институте. Даже я, увлеченный проблемами образования, недостаточно уделяю времени решению этих проблем, надо бы больше.

Парфёнова С. Л.: Я с интересом прочитала статью Инны Владимировны. Результаты исследований, представленные автором, очень честные, открытые, охватывают широкий спектр проблем. Многие проблемы, которые рассмотрены Инной Владимировной, редко обсуждаются в публикациях. К ним можно отнести: гендерное неравенство в исследовательской деятельности и «стеклянный потолок» карьерного роста женщин; инбридинг научных кадров; отток кадров высшей квалификации в бизнес или органы государственного управления; отсутствие желания у высококвалифицированных специалистов создавать научные школы и развивать талантливую молодежь и др. В развитие проблем, обозначенных автором, я хотела бы поговорить о препятствиях, с которыми сталкиваются студенты, желающие заниматься научно-исследовательской деятельностью на самых ранних этапах своего обучения в ВУЗе.

Немного о себе. Мой научно-педагогический стаж составляет 16 лет. За это время мне удалось поработать в двух ВУЗах: Сибирском федеральном университете и Сибирском государственном аэрокосмическом университете имени академика М. Ф. Решетнева (г. Красноярск). Однако проблемы, о которых я хочу поговорить, типичные для двух учебных заведений.

Опираясь на свой педагогический опыт, могу отметить, что в любой студенческой группе (речь идет о студентах экономических специальностей) 20% студентов имеют склонность к исследовательской работе. Из них 1–2 студента хотят заниматься научно-исследовательской деятельностью, начиная с первого или второго курса обучения. Хочется отметить, что низкий престиж и малая привлекательность труда на-

учного работника, не отталкивают студентов на этих этапах обучения, наоборот, молодые таланты не против начать «строить» карьеру молодого ученого. Таким образом, на первом или на втором курсе обучения студенты-энтузиасты обращаются на профилирующую кафедру с пожеланием принять участие в проведении научных исследований и внести свой личный вклад. К сожалению, профилирующая кафедра чаще всего не занимается существенными исследованиями, поэтому «включить» студента в этот процесс не имеет возможности. В лучшем случае студенту-энтузиасту предлагается тема на выбор, которая в дальнейшем может стать темой выпускной квалификационной работы. Далее возникает следующая проблема – проблема научного руководства студентом. Высококвалифицированные специалисты ВУЗов в регионах, к сожалению, на счету. Чаще всего они работают ни в одном институте и, как следствие, время, которое они могли бы уделить студентам, у них ограничено. Кроме того, в учебной нагрузке у преподавателей часов на работу с такими студентами не выделено. Однако находятся энтузиасты и среди преподавателей, которые берут на себя ответственность научного руководства. Только время личного общения руководителя со студентом ограничено, их встречи чаще всего не систематические, а в дальнейшем переходят в заочную форму обучения через интернет, что не способствует росту заинтересованности к научной работе у молодых ученых. Нежелание большинства преподавателей тратить свое личное время на развитие студентов можно объяснить еще и тем, что подготовка молодого ученого к самостоятельной научно-исследовательской деятельности занимает, как минимум 3–4 года. В это время студент уже заканчивает свое обучение в ВУЗе. Дальнейшее его развитие в выбранной теме чаще всего заканчивается. Бонусом для преподавателя может явиться только то, что студент представит полученные совместно со своим научным руководителем результаты исследований несколько раз на конференциях или в одной–двух публикациях, а также защитит на «отлично» выпускную квалификационную работу. Третьей проблемой, которая актуальна в регионах, является недостаток аудиторного фонда и лабораторного оборудования. Если речь идет о проведении экспериментов, то студент может заниматься исследованиями в присутствии своего научного руководителя. Чаще всего аудитории, так же как и лаборатории, заняты текущим учебным процессом. Что осложняет возможность общения научного руководителя и молодого ученого в удобное для них время.

Если интерес выпускника (бакалавра, специалиста или магистра) к научно-исследовательской работе не угас в студенчестве, и он зачислен, если повезет (возможность поступления на бюджетное место выпускника женского пола значительно меньше, чем мужского) в аспирантуру, то препятствия к проведению качественных исследований в аспирантуре ведут к окончательному снижению интереса к профессии ученого. Аспиранты жалуются на формальность проведения занятий, на низкий уровень преподавания в аспирантуре, на недостаточное внимание со стороны научного руководителя, на практическое отсутствие форм прове-

дения исследований, которые «подогревали» бы у них интерес к этой теме и, если возможно, приносили им дополнительный доход. Для того чтобы иметь возможность учиться в аспирантуре и заниматься, хотя бы заочно, научной работой большинство аспирантов вынуждены работать в бизнесе, где начинают «строить» свою карьеру. После успешной защиты, чаще всего новоявленные кандидаты наук остаются в бизнесе на более высоких должностях или уходят на службу в органы государственного управления. В научной или научно-педагогической деятельности остаются единицы, которым посчастливилось попасть в среду профессионалов своего дела. В основном это те, кто были приглашены в ВУЗ на преподавательскую деятельность или в НИИ на интересные темы научных исследований.

Возможно препятствия, перечисленные мной, утратят свою силу в скором будущем. Насколько я знаю, планируется ввести в штат научно-педагогических сотрудников ВУЗа должность научного сотрудника. Может быть, научным работникам удастся на ранних стадиях обучения заинтересовать талантливых студентов интересными и современными темами научных исследований. Личное участие научного руководителя даст возможность студентам проводить исследования по интересующим их темам в аудиториях и лабораториях, оснащенных современным оборудованием. Молодые ученые увидят свой личный вклад в развитие темы исследования, что поднимет их статус. Конечно, в этом случае все будет зависеть от профессионализма научных сотрудников, задача которых «подогревать» интерес талантливых студентов к проведению научных исследований, и способствовать их вовлеченности в научно-исследовательскую деятельность.

Семёнов Е. В.: Спасибо, Светлана Леонидовна. Пожалуйста, Алина Викторовна.

Мокляченко А. В.: Я была связана с преподаванием и имею определенное видение того, что происходит в университетах, особенно в области технических наук. Я полностью согласна с Вашими высказываниями. Я просто хотела добавить, что еще стоит проблема обеспечения материально-технической базы, доступной не только студентам, но и аспирантам, которым необходимо выполнять свои исследования. Нужна база, где можно было бы выполнять, проверять и обосновывать проводимые исследования. И, на мой взгляд, очень остро стоит проблема именно с людьми, которые защитились. Многие, имея кандидатскую степень, по каким-то причинам уходят из университетов, из науки в тот же самый бизнес или еще куда-то. И, на мой взгляд, очень остро стоит проблема мотивации таких людей, чтобы заинтересовать их и чтобы они продолжили работу именно в научной сфере. Как это сделать? Это сложно решаемый вопрос, который должен обсуждаться и это, на мой взгляд, та проблема, которую надо решать на текущий момент. На своей практике, я работала на кафедре, видела очень много способных и одаренных людей, которые, защищая кандидатские диссертации, уходили из университета (у всех конечно разные причины), хотя вполне могли бы продолжить свою карьеру. У меня еще маленький комментарий по пово-

ду отличников и выявления талантливых детей, начиная со школы. Мне кажется, что должна быть связь между школой и университетом в процессе выявления талантливых детей. В процессе дальнейшего обучения в университете они могут перегореть или найти новую нишу, т. к. школьники во многом подвержены влиянию со стороны учителей и родителей. А приходя в университет, они находят что-то новое, свое, близкое лично им и начинают развиваться в этой области. Важно не упустить момент, что бы продолжить развитие потенциала таких детей.

Семёнов Е. В.: Алексей Михайлович, пожалуйста.

Корнилов А. М.: Прежде всего я хотел бы поблагодарить Инну Владимировну за статью. Я не назвал бы эту работу дежурной или проходной, она делает самое важное – обозначает проблемы. Я бы шире сформулировал проблему, связанную с гендерной диспропорцией, и назвал это некой политизацией науки, привнесение в нее того, что там неуместно. На 200% согласен с Вашим тезисом, что лучший способ поддержать женщину в науке, это не создавать преференции, что бы не получилась ситуация как с чернокожим населением в Америке, благодаря которой оно потеряло стимул вообще чего-либо добиваться. Есть еще целый ряд проблем. Мы говорим, нужно удержать в науке молодежь. Нужно сделать одно, нужно сделать другое. Возникает вопрос, кому нужно? Это очень существенный вопрос. В статье звучит страшная мысль, что на самом деле у нас, заказчика тех специфических услуг, которые оказывает наука, кроме государства и нет. Попытки фальшивых ученых приписывать что-то фальшивым бизнесменам это путь в никуда. Это похоже на выстраивание сетевой структуры, привлекать кадры любой ценой. Увеличивать количество кандидатов, даже повышать их качество. Если под этим нет здоровых коммерческих интересов, то это все останется профанацией. Опять-таки имплицитно это в статье присутствует. А почему? Да потому, что можно создать великолепную систему выявления замечательных кадров, еще на школьном уровне выявлять гениев и производить их в промышленных масштабах, но если им нечего будет делать в отечественной науке, они уйдут в мировую. Это не обязательно плохо. В глобализующемся обществе пусть они хоть какое-то себе место найдут. Мне кажется, что заходить нужно с этой стороны. Не повторять ошибки Петровской модернизации. Вы, наверное, помните, что там был такой замечательный документ-разнарядка послать за границу 50 боярских детей, и к каждому приставить по солдату. Вот такой способ закрепления научных кадров. Чтобы не повторять такие очевидные просчеты, нам нужно разобраться, какая конкретно наука нам сейчас нужна. В условиях того, что мы имеем (феодализма природной ренты), пытаться поддержать советскую науку и создать науку более или менее сопоставимую организационно (в смысле отдачи) с американской или китайской, бессмысленно. Это все равно ничего не даст. Ничего кроме приписок, опять-таки статистики, которую можно будет наполнить любыми цифрами и любыми способами. Прежде всего, самое существенное это понять, какие параметры науки возможны в имеющихся условиях. Какие отрасли имеет смысл развивать? Пусть у нас все будут нефтяни-

ками. Есть целый ряд стран, которые так живут и неплохо себя чувствуют. Всех остальных специалистов по мере возможности привлечем из-за рубежа за хорошие деньги. Может быть так. Ставить реальные задачи, а не строить воздушные замки, провоцирующие поток фальсификата, фабрики лжеученых и т. д. Надо уйти из этого выдуманного мира и начать играть по существующим правилам, а не по выдуманным.

Семёнов Е. В.: Спасибо, Алексей Михайлович. Евгений Валентинович, Вы хотели высказаться?

Осадчук Е. В.: Я опущусь на более земной уровень. Выскажу некоторые предложения по статье, которые, на мой взгляд, может быть, ее приукрасят. В статье хотелось бы увидеть упоминание о европейском опыте использования форматов пост доков, предназначенных для поддержки молодых ученых. Федюкин в прошлом году говорил, что этого элемента, распространенного в Европе, в России явно не хватает. В статье справедливо указаны причины, по которым молодые специалисты не хотят идти в науку. И в качестве первой указано низкий уровень вознаграждения за научный труд. Тут, на мой взгляд, стоит дописать, что без решения этой проблемы все остальное – материально-техническое оснащение лабораторий, невозможность поездок за границу, посещение конференций, – не будет иметь ожидаемого эффекта. Мы должны попытаться обозначить приоритетность решения задач, даже при этом комплексном подходе. Хотя бы, какие-то приоритеты расставить. Инна Владимировна предлагает установить возрастной ценз на занимаемые топ позиции в сфере исследований и разработок. Переводить опытных сотрудников на наставнические должности с сохранение высокого уровня заработной платы. Тут можно было бы сказать и о том, что одним из факторов, препятствующих обновлению кадров в нашей российской науке, является нищенский уровень пенсий. Ученые, достигшие пенсионного возраста, стремятся остаться в штате института, не пропуская молодежь. И для решения этой проблемы можно было бы использовать, как ни странно, опыт Украины, где существует специальная научная пенсия, составляющая 80% от зарплаты на последнем месте работы ученого. Об этом тоже можно было бы в статье упомянуть.

Семёнов Е. В.: А молодежь качественная пошла в науку? А знания ей передаются? Или не передаются. Мера введена, а оценка ее положительная?

Осадчук Е. В.: Это один из факторов, который должен помочь, поэтому не использовать его, наверное, было бы неправильно. В своей статье Инна Владимировна отмечает, что доля исследователей, имеющих ученую степень в общем их количестве начиная с 2000 года растет. Можно ли эту информацию подтвердить диаграммой, графиком, на котором этот активный рост виден, а то не совсем понятно из чего это следует. Далее Инна Владимировна пишет о внутренней и внешней «утечке мозгов». Тут тоже следует сопроводить текст диаграммой, так как есть мнение, что в настоящее время очень многие ученые наоборот возвращаются в Россию. Что касается не внутренней, а внешней «утечки мозгов». Тут можно было бы упомянуть об обратном процес-

се, связанным с влиянием мировым экономическим кризисом, который сокращая прибыль, продажу коммерческих компаний, усиливает туманность перспектив, вынуждает сотрудников этих компаний искать более стабильные места работы. И такой сотрудник, окончивший аспирантуру и защитивший диссертацию, в числе возможных мест работы может обратить внимание на предложение государственных НИИ. Поэтому об этом то же надо упомянуть. В статье приводится перечень мотивов, в соответствии с которым молодые люди в науку идут. Этот перечень нужно дополнить пунктом о желании получить первый хоть какой-то опыт работы, при этом указать, что именно на этом жизненном этапе молодого специалиста в науку нужно вовлекать, взращивать в нем и усиливать желание остаться в этой области. В качестве косвенной причины нежелания молодых специалистов идти в науку можно указать их неверие в возможность в России зарабатывать своей головой через патентование собственных изобретений. Не секрет, что у таких специалистов присутствует понимание существенного разрыва между научным достижением и их коммерциализацией, от чего они просто не верят, что могут получать выплаты за свои изобретения.

Мешкова Т. А.: Я очень признательна за это приглашение и за возможность познакомится с этой статьей, которая стала материалов для моих личных размышлений о проблеме привлекательности науки для молодежи. Я позволю себе высказать ряд замечаний в адрес статьи, в том числе критических. Интересен сам опыт обсуждений статей, поскольку peer review – это стандартная процедура оценки научных материалов. Но, как правило, такая оценка является заочной, а такое очное обсуждение в формате семинара очень важно. Евгений Васильевич прав, когда говорит, что благодаря таким обсуждениям складывается общая картина проблемы. Я обозначу три ключевых момента, которые меня не оставили неравнодушной.

Первое – необходимость рассмотрение науки в связи с образованием. Вопрос, почему молодые не идут в науку – это сложный вопрос и объяснить его только материальными факторами, которые в основном в статье высвечиваются, очень сложно. Мне, как человеку, работающему в сфере образования, понятно, что причины поднятой проблемы во многом кроются в системе образования. Несмотря на то, что многие университеты сегодня носят статус национальных исследовательских университетов, наука и образование остаются во многом разрозненными процессами. Конечно, создаются отдельные инструменты для вовлечения студентов в науку, такие например как научно-учебные лаборатории, проектно-учебные группы (такая практика, например, есть в НИУ ВШЭ), но охватывают они далеко не всех студентов. А вот в ходе основной студенческой работы – в ходе их учебы, – необходимые навыки и компетенции, связанные с исследовательской деятельностью, не формируются. Сами студенты говорят, что учеба остается преимущественно теоретической, то есть процессом накопления знаний, но при этом не хватает проектной работы, групповой работы, не формируются навыки применения полученных знаний к решению поисковых, нестандартных задач. С дру-

гой стороны, исчезает такой важный элемент образования, очень сильно влияющий на проблему вовлечения молодежи в науку, как институт наставничества. Эта тема требует отдельного обсуждения, т. к. на мой взгляд, она является оной из ключевых.

Еще на одну проблему, связанную с образованием обращает внимание сама Инна Владимировна. В статье говорится, что многие организации, ведущие подготовку кадров высшей квалификации, не в состоянии привлекать для чтения лекций профессоров мирового уровня, в том числе и из-за рубежа. Но, упоминая эту проблему в качестве причины несформированности у молодежи интереса к науке, автор почти примиряется с этим как с фактом. Однако сегодня ситуация в вузах начинает кардинально меняться. В современной образовательной среде, которая становится очень конкурентной, способность привлечения ведущих ученых, в том числе зарубежных является одним из ключевых факторов наращивания конкурентных преимуществ. Это учитывается при оценке эффективности работы вузов, это является целью реализации столь дорогостоящей государственной инициативы в рамках Постановления Правительства Российской Федерации № 220.

Еще одно замечание связано с понятием «инбридинг». Этот термин означает, в том числе привлечение на работу в ВУЗ собственных выпускников. Эта проблема неоднозначна. Некоторые оценивают негативно, справедливо полагая, что приток «свежей крови», привлечение молодых преподавателей и исследователей извне, в том числе из-за рубежа (прежде всего пост-доков) необходимо для нормального развития научно-образовательного учреждения. С другой стороны, такая политика может препятствовать формированию научных школ, для которых требуется преемственность и традиции.

Во-вторых, меня смутило, что материальные факторы отсутствия интереса молодежи к науке, автор ставит на первое место. При выделении причин, по которым молодые специалисты не хотят идти в науку, автор в последнюю очередь отмечает непрестижность профессии ученого и отсутствие возможностей для карьерного роста, при этом на первое место ставя экономические трудности. Также привлекательность науки автор объясняет в основном «сокращением государственных расходов и экономическими трудностями». Мне кажется, что привлекательность науки объясняется прежде всего субъективными и личностными факторами – человек должен быть предрасположен к науке, должен быть готов к особому распределению своего рабочего и жизненного времени, когда работа, связанная с поиском, постановкой и доказательством поставленных гипотез, скорее всего не принесет быстрых результатов и благ, что, конечно, не соответствуют современным «стандартам» успешности. Человек должен быть предрасположен и «заточен» под научную деятельность. В этом смысле говорить о массовом привлечении молодежи в науку, на мой взгляд, вообще нет смысла.

Вызывает вопросы и отношение автора к вопросам академической мобильности. Так, в статье говорится, что «необходимо уделять пристальное внимание не вопросам возвращения ученых, а вопросу недо-

пущения отъезда молодых исследователей на работу за границу». Такие меры вряд ли будут способствовать повышению привлекательности науки, поскольку мобильность является необходимым и обязательным элементом современной научной карьеры.

В-третьих, в статье не хватает данных, в том числе статистических, которые помогли бы автору аргументировать и подкрепить собственные выводы. Например, перечисляя факторы, влияющие на снижение интереса молодых к науке (отсутствие интереса, не развитая инфраструктура и т. д.), было бы хорошо подкрепить это данными социологических и экспертных опросов, которые проводились по этой теме и в России и за рубежом. Есть и статистические неточности: автор объясняет снижение привлекательности науки в том числе сокращением госрасходов на науку, однако, согласно статистике, госрасходы на науку растут и в абсолютном значении и в процентах от ВВП. Если посмотреть на данные, связанные со средним возрастом исследователей, то за период с 2004 года к 2010 он остается почти неизменным (48–49 лет), и никакие внешние факторы неспособны на это реально повлиять. Это подтверждает вывод о более глубинных и субъективных причинах прихода и закрепления людей в научной среде.

Некорректным представляется утверждение автора, что «внутренняя утечка умов представляется наиболее актуальной проблемой, поскольку наука не может конкурировать на национальном уровне с другими объектами человеческой деятельности». Остается непонятным, по каким основаниям автор оценивает конкурентоспособность науки по сравнению со всеми другими видами человеческой деятельности. Также вследствие отсутствия конкретных данных не вполне обоснованным выглядит утверждение о том, куда уходит молодежь из науки – согласно автору, она уходит «в бизнес не ради создания инновационных производств, а торговать, возможно и высокотехнологичными разработками».

Что касается выявления молодых талантов, то необходимо добавить, что в России создан Национальный координационный совет по поддержке молодых талантов России и разработана программа, включая целый комплекс мер по поиску и поддержке молодых дарований, в том числе упомянутых автором.

Четвертое, о чем хотелось бы сказать, как о факторе, влияющем на отношение к науке – это изменение модели самой науки. Автор справедливо указывает на проблему разрозненности научного знания. Действительно, рост знаний провоцирует их разрозненность, эффект «вавилонской башни». Это еще раз подчеркивает сложность рассматриваемой проблемы: наука не является статичной и анализировать проблем привлекательности науки для молодежи необходимо с учетом тех тенденций, которые связаны с изменением научного знания и соответственно научной работы.

Семёнов Е. В.: Татьяна Анатольевна большое спасибо. Ваше выступление в высшей степени полезно и непосредственно для статьи, и для обсуждения, и более глубокого понимания проблем. Кто хотел бы продолжить? Пожалуйста, Наталья Львовна.

Красюкова Н. Л.: Я кандидат социологических наук, доцент, доктор экономических наук. Я хотела бы поблагодарить за возможность выступить на сегодняшнем обсуждении статьи, на площадке авторитетного исследовательского института. Обсуждается важная тема. И важно то, что эту тему поднимает молодой специалист, который не понаслышке, а из практического опыта знает все проблемы, которые связаны со становлением молодого ученого, мотивации молодых ученых современной российской действительности. В статье не прозвучал термин комплексного подхода, использование комплексного подхода. Но по большому счету, автор именно комплексно подходит к исследованию проблемы молодых специалистов науки. Так, Инна Владимировна затрагивает экономические аспекты подготовки молодых специалистов. Обращает внимание, несмотря, на то, что косвенно, но это и не цель статьи глубокое исследование – обозначить проблему. Обращает внимание на особенности организационной подготовки молодых специалистов и где-то смело заявляет о том, что если не нужна реформа подготовки молодых специалистов, то хотя бы какие-то модернизационные проблемы надо поднимать и рассматривать. И еще очень важно, что впервые, втакого рода статье, обращается внимание на психологические аспекты молодых специалистов науки. Здесь говориться и о престижности ученого вообще в российском обществе и о гендерных вопросах. И сейчас при обсуждении еще одна сторона этой проблемы была затронута и поднята, которую Инна Владимировна по желанию разовьет потом, это региональный аспект в подготовке молодых ученых. Они существуют, так же как и дифференциация регионов. Эта проблема существует и в подготовке молодых ученых.

Я хотела бы поделиться некоторыми практическими моментами из своего опыта, который в основном подтверждает те мысли, которые были высказаны автором статьи. Я почти на протяжении четверти века провожу исследования. Они локальны, не претендуют на серьезный научный труд, но тем не менее. Провожу социологическое исследование, которое называется «Преподаватель глазами студента». Эти анкеты приводились в нескольких волгоградских ВУЗах, в одном подмосковном ВУЗе и результаты этих исследований опубликованы. А сегодня проводятся на двух площадках московских ВУЗов. Эти результаты еще не опубликованы. Так вот, результаты этих анкет показывают одну и ту же позицию, когда молодые ученые до 35 лет набирают не меньше баллов, чем корифеи науки, которые ведут активную преподавательскую деятельность. Поэтому, те, кто уже пришел в науку, для себя уже определил, осознал, свой выбор сделал осознано – это, скажем так, профессионалы высшей степени. Несмотря на их молодость, можно сказать, что они профессионалы. И выбор их вполне осознан. Здесь уже не сказывается ни экономическая составляющая. Она уже есть. Раз человек сделал шаг в науку, он уже личность. В большинстве случаев так. Второй момент по поводу одаренных детей. Я возглавляю кафедру в Одинцовском гуманитарном институте. ВУЗ совместно с администрацией Одинцовского муниципального района в течение нескольких лет реализует программу

«Одаренные дети». Институт активно принимает участие в проведении олимпиад с одинцовскими школьниками, проводит ступенчатое образование в развитии и поддержке научных навыков. Но ни один, так скажем, лауреат и олимпиадник, принимавший участие в олимпиадах, в рамках этой программы, которые учатся в продвинутых школах, по креативным программам, уникальным методикам не пришел в науку. Я понимаю, что это опыт локального района. Но там мощное образование в районах. Достаточно серьезно к этому подходят. Они поступают в престижные ВУЗы, но никто не делает шаг в науку. Тоже есть о чем задуматься. Еще один практический опыт о кадровой политике. Более 80 лет, как теперь принято говорить, на рынке образовательных услуг, просуществовал Всероссийский заочный финансово-экономический институт. Он сейчас стал структурным подразделением Финуниверситета при Правительстве. В традициях этого ВУЗа, была принята подобная кадровая работа на уровне кафедры. Не секрет, что роль кафедры заключается в том, чтобы объединить интересы опыта и молодости. На кафедре работали основоположники научных школ, авторы ведущих учебников, которыми пользовались во всех регионах России и на эти кафедры приходили и обсуждали проблемы молодые специалисты. Это дает возможность создавать институт наставничества. Не надо изобретать велосипед. Институт наставничества будет при хорошей организации кафедральной работы, когда опыт плюс молодость и вот настоящая научная работа продолжается.

Несколько слов к вопросу о проблеме гендера у молодых специалистов науки. Проблема гендера существует в российском обществе и не надо на нее стыдливо закрывать глаза. И в том, что у нас есть среди молодых специалистов. Не знаю, задумывались ли об этом представителе сильного пола. Но, вообще говоря, как и в большом спорте, когда спортсмены готовятся к олимпиаде и принято откладывать рождение детей, поверьте, что так происходит и среди молодых специалистов женщин, которые занимаются исследованиями. Это особая специфика уметь это видеть и понимать, что особый вклад человек делает в этой сфере. Это требует затрат времени, затрат здоровья, затрат физических сил и т. д. я не говорю, что за это преференции раздавать, нет. Но видеть и понимать эту проблему тоже надо. Хотя по большому счету, эта проблема общества в целом.

К вопросу об инбридинге. На самом деле мы не можем легким движением руки дать распоряжение институту, так скажем, отойти от традиций, если хотите от ментальности, которая существует в российском обществе. Если Россией не считать только московский регион. Если вы пройдете по коридорам замечательного дагестанского государственного университета, то вы увидите, что там табличка с одной фамилией на всех кабинетах руководителей и меняется только имена отчества и надо понимать, что это традиция. Причем талантливые ребята, талантливые ученые. Мне сложно к этому относиться отрицательно, потому что я общалась как с молодыми учеными, так и с корифеями науки. Понимаете, это традиции и данность. Это кланы. И если мы это скажем в ВШЭ, там

поймут о чем идет речь, то, например, но на юге России эти проблемы одним махом не решить. И они надолго останутся в ВУЗовской системе, как и в других сферах, там тоже это будет просматриваться, не только в науке молодых специалистов. Если завершить, много интересных мыслей было поднято, ярко и эмоционально обсуждали. И если в стенах такого авторитетного НИИ эта тема поднялась, она обсуждается и обсуждается тем специалистом, который на своих плечах вынес проблемы становления молодого ученого, это очень важно. Благодарю вас за возможность выступить.

Семёнов Е. В.: Спасибо, Наталья Львовна.

Гусев А. Б.: Вначале следует сказать несколько слов о статье. Автор предпринимает попытку обозначить проблему, говорит о кадрах, молодых кадрах, количестве кадров, затем неожиданно про мобильность. В целом, формулировка проблемы ускользает. Хотя можно было бы поставить достаточно простые вопросы, например: «А сколько нужно молодых кадров?», «Под какие задачи нужны молодые кадры?», «Для какой науки они нужны?». Готовых ответов на эти вопросы нет ни в научной среде, ни на официальном уровне.

Статья нуждается в большей конкретике. В то же время любопытной представляется в статье противопоставление причин ухода людей из науки и причин прихода в науку, которые, как оказалось, не совпадают.

Если речь идет о вузовской науке, то ее задачи, с точки зрения содержания исследований, весьма непрозрачны. Вузовская наука делает крупные проекты? Нет, не делает. И сама организация вузовской науки представляется странной. Вот вузы получают деньги на науку, открывают под эти деньги должности и ставки на год. Профессорско-преподавательский состав работает на этих должностях по совместительству на полставки, на четверть ставки. В конце года деньги заканчиваются, должности и ставки исчезают. Вот и вся наука.

Как может такое случиться, что вузовская наука не может набрать себе молодежь, когда студенты 5 лет вынуждены провести в вузе? Ну как такое может быть? Это значит, что 5 лет там преподаватели и университетский менеджмент для этого ничего не делали, и это просто говорит о несостоятельности вузовской науки как факта. И, наверное, правильно, что вузовскую науку игнорируют, потому что не ясно, чему там можно научиться. Интереснее пойти, скажем, в корпоративную науку, в отраслевую науку, академическую науку. Там могут быть конкретные проекты. Хотя не исключено, что таких проектов у них тоже нет.

Безусловно, проект по исследованию вопросов телепортации – это очень интересная проблема, интереснее любого бизнеса, маркетинга, пиара и всего остального. Это достойная тема, ею имеет смысл заниматься, погружаться и т. д. Предложить молодежи такие проекты вузовская наука точно не сможет. Это не ее уровень. Надо сказать, что за рубежом университетская наука весьма немощная по сравнению с корпоративным сектором.

Программа максимума для университетов – занять студентов, дать им какие-то навыки, шанс прикоснуться к науке, а дальше будет видно,

пойдут выпускники в науку или нет. Но даже чтобы это сделать, систему высшего образования нужно переформатировать.

Салицкая Е. А.: Я бы хотела высказаться с другой позиции, чем участники с опытом преподавания, – с позиции студента, поскольку не так давно закончила обучение. Здесь были названы основные причины того, что молодежь не идет в науку. Однако, мне кажется, есть еще одна, очень важная причина. Она заключается в том, что молодежь просто не знает, не понимает, не осознает, чем наука занимается. Для студентов все это выглядит абстрактным, никто не рассказывает им о конкретных проектах, не объясняет, чем занимаются НИИ, что собой представляет научная деятельность. Светлана Леонидовна сказала, что планируется введение штатной должности научного наставника, помимо тех руководителей, которые занимаются исключительно образовательной деятельностью. Возможно, это поможет как-то решить эту проблему. Сейчас знание студента, о том какие у него есть возможности после окончания вуза, полностью зависит от одного человека – от научного руководителя. Если он позовет студента в аспирантуру, если он ему предложит заниматься исследовательской деятельностью, если расскажет об интересных проектах и перспективах, то студент задумается о научной деятельности, и если к ней есть интерес и способности, вероятно, пойдет в науку. Но совершенно отсутствует системность – все зависит от личности руководителя. Возможно, если бы наши университеты и институты приглашали больше научных работников не из вузовской среды (из Академии наук, отраслевых НИИ, корпоративной науки), для чтения лекций, в рамках которых они бы рассказывали студентам о том, чем они занимаются и какие актуальные проекты ведутся, со стороны молодежи появилась бы заинтересованность. Всеволод Васильевич говорил, что не нужно привлекать молодежь, а нужно раскрывать науку и наукой, что молодежь должна сама идти в научную сферу, где следует проводить тщательный отбор. Но сложно провести отбор, когда выбирать не из кого: сейчас почти нет молодых людей, которые хотят заниматься научной деятельностью. Поэтому, я считаю, что нужно, все-таки, сначала привлечь молодых специалистов в науку, а тогда уже будет из кого отбирать.

Семёнов Е. В.: Присоединюсь к тем, кто уже говорил о важности источников информации и качества самой информации. Это звучало, начиная с первого вопроса, который задавал Алексей Михайлович, о том чем подтверждаются гендерные выводы автора. Говорили про статистику, и о необходимости полевых исследований, и важности качественных оценок. Остро не хватает достоверной информации.

Специально для Татьяны Анатольевны, расскажу случай. На одном из ваших факультетов мы читали спецкурс и принимали экзамены. Ребята закончили четвертый курс, они попросились зайти в аудиторию всем сразу, я им разрешил. Они слушали ответы, своих однокурсников. Первой отвечала очень смышленая девушка (не зря первая стала отвечать), но видно было, что она не читала научных работ. Я спросил, какие научные журналы не обязательно по экономике, а в принципе на-

учные журналы она знает. Она была просто озадачена этим вопросом, вообще, не по экономике, а в принципе научные журналы. И вся группа оживилась. Потом какая-то другая девочка из аудитории, они вообще посмелее, парни молчали, говорит: «Эксперт». Я спрашиваю: «Это научный журнал?». Она говорит: «Но он же хороший». И потом кто-то из аудитории меня спрашивает: «А вообще зачем нам научные журналы?». Четвертый курс Высшей школы экономики, элитный вуз. Несомненно, это не дагестанский вуз, это московский вуз и он претендует на что-то и т. д. Наверное с какой-то степенью вероятности можно распространить это и на многие другие вузы. Я говорю: «Ну а как же вы пишите курсовые работы, потом будете писать диплом?». Один из моих собеседников говорит: «А нам-то зачем? Вот у меня тема по коррупции, что я могу там найти?». То, что коррупцию обсуждают экономисты, юристы, психологи, социологи, она, проучившись 4 года в элитном московском вузе, да еще, возможно, на платном отделении, за хорошие деньги, она даже не знает этого. Это значит, вместо образования ей «впаривали» что-то суррогатное. Я думаю, что существующая научная система не хочет прихода молодежи, не нуждается в молодежи, она не пытается ее выискивать, формировать, заинтересовывать, вкладываться в нее, кооптировать в свой состав, делиться тем, что имеют. Эта очень важная вещь, потому что даже если какая-то часть молодежи вдруг, почему-то, придет в науку, наука не готова принять их. И сама эта молодежь из-за низкого качества образования не имеет объективной ценности для науки. Это трагедия для молодых людей, но для науки приход этих людей безразличен, они ничего не смогут делать, это загубленное поколение. А между тем молодежь бесценна. Все сейчас знают: уважаемый ученый Хиггс получил наконец-то за свой базон Хиггса Нобелевскую премию. Ему 76 лет, насколько я помню. А когда он сделал это открытие? Известно: в 1964 году. Открытие сделал 30-летний человек. Когда родился Менделеев? В 1834 году. А когда он открыл периодический закон Менделеева? В 1869. В 35 лет. Это не значит, что наука только из этих актов состоит. Открытие долго встраивается в систему знания, проверяется, и экспериментально, и теоретически, в науке имеет ценность не только один этот акт, там еще много чего должны сделать, в том числе очень квалифицированные люди. Но очевидна и совершенно незаменимая ценность молодежи. Наука бессмысленна без этого. У этой группы уникальные функции.

Корнилов А. М.: Я просто хотел на некоторые мелкие моменты обратить внимание, не критические, ни хвалебные, просто нейтральные. Почему? Потому что, я, наверное, повторюсь, если нет какой-то внятной оперативной цели, любые мероприятия носят имитационный характер. В нашем обсуждении высказывалось мнение, что появилась позитивная тенденция возвращения ученых на родину. Кто сказал, что она позитивная? Кто возвращается? Возвращаются люди разные, в основном те, у которых там что-то не получилось. Нужно ли таких людей притягивать? И что они в этой науке будут делать? Действительно период до 20–30 лет – это возраст генерирования идей. После чего человек, если

он и способен генерировать, он может их нам рафинировать, как-то развивать, передавать. Вместо внятных интересов этой самой науки, будь то даже корпоративной, пусть даже интересов людей башни из слоновой кости, у нас какая-то странная управленческая задача по формированию бизнеса, благоприятной статистики, чтобы впечатлить каких-то виртуальных инвесторов. Так, в соответствии со статистикой Россия по объему внутренних затраты на исследования и разработки к ВВП стоит в одном ряду с Германией и такой могучей научной державой, как Исландия. Понятно, что эти цифры скорее обманчивы. Необходимо возвращаться к цеховой организации науки, так как она изначально в Европе формировалась, т. е. интеграции связи между учениками и учителями, чтобы заинтересовать мэтров передавать свои знания и делится своим именем. Мне статья очень понравилась, она провоцирует мыслить, задавать вопросы. Большое спасибо.

Семёнов Е. В.: Соглашусь с Вами, иначе я бы ее не выносил на обсуждение. Светлана Леонидовна, пожалуйста. Показалось, извините ради бога. У кого-то может быть есть желание сказать? Мы 2 часа работаем, в принципе – долго. Тогда заключительное слово.

Биткина И. В.: Если разрешите, я отвечу на несколько вопросов, возникших у участников круглого стола в процессе обсуждения. Во-первых, в ходе дискуссии высказывалось предложение о создании отдельно штата научных сотрудников и профессорско-преподавательского штата. Это уже есть во многих ВУЗах. Решает ли это все вопросы? Нет. Во-вторых, предложение об установление индивидуальных зарплат для молодых кандидатов наук, решивших после защиты диссертации остаться преподавать в родном ВУЗе. В отдельных ВУЗах такие программы уже существуют.

Из обсуждения я вынесла для себя следующее: к сожалению, я не смогла донести до читателей тот факт, что не считаю экономические трудности доминирующей проблемой привлечение и закрепления молодых специалистов в научной и научно-образовательной сфере. В статье я как раз указывала на необходимость учитывать другие немаловажные факторы.

Данный круглый стол был очень полезен, он помог мне утвердиться в верности одних положений, поставить под сомнения другие, а также ответить на вопросы, возникшие лично у меня. Спасибо большое за ценные замечания.